

### Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral del 2001

Jaramillo, Miguel; Almonacid, Julio; Flor, Luciana de la

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Forschungsbericht / research report

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Jaramillo, M., Almonacid, J., & Flor, L. d. I. (2017). *Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral del 2001*. (Avances de Investigación, 30). Lima: GRADE Group for the Analysis of Development. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-56491-4>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC Licence (Attribution-NonCommercial). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

# Avances de Investigación

Empleo, productividad  
e innovación

**Los efectos desprotectores  
de la protección del empleo:  
el impacto de la reforma del  
contrato laboral del 2001**

Miguel Jaramillo  
Julio Almonacid  
Luciana de la Flor

30



**Los efectos desprotectores de la protección del  
empleo: el impacto de la reforma del contrato  
laboral del 2001**



Avances de Investigación 30

## **Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral del 2001**

Miguel Jaramillo<sup>1</sup>

Julio Almonacid

Luciana de la Flor

---

<sup>1</sup> Miguel Jaramillo es investigador principal del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE); y Julio Almonacid y Luciana de la Flor, asistentes de investigación. Los autores agradecen los comentarios de Juan José Díaz, Hugo Ñopo y Jorge Toyama; pero mantienen exclusiva responsabilidad por el contenido de este documento.

La serie Avances de Investigación, impulsada por el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), busca difundir los resultados en proceso de los estudios que realizan sus investigadores. En concordancia con los objetivos de la institución, su propósito es realizar investigación académica rigurosa con un alto grado de objetividad, para estimular y enriquecer el debate, el diseño y la implementación de políticas públicas.

Las opiniones y recomendaciones vertidas en este documento son responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente los puntos de vista de GRADE ni de las instituciones auspiciadoras. Los autores declaran que no tienen conflicto de interés vinculado a la realización del presente estudio, sus resultados o la interpretación de estos. Esta publicación se llevó a cabo con la ayuda de una subvención del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá, en el marco de la Iniciativa Think Tank.

Lima, noviembre del 2017

Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)  
Av. Grau 915, Barranco, Lima 4, Perú  
Apartado postal 18-0572 Lima 18  
Teléfono: 247-9988  
[www.grade.org.pe](http://www.grade.org.pe)



Esta publicación cuenta con una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

Director de investigación: Santiago Cueto

Corrección de estilo: Rocío Moscoso

Asistente de edición: Diana Balcázar

Diseño de carátula: Elena González

Diagramación: Amaurí Valls M.

Impresión: Impresiones y Ediciones Arteta E.I.R.L.

Cajamarca 239C, Barranco, Lima, Perú. Teléfono: 247-4305 / 265-5146

## Índice

Resumen	7
Introducción	9
1. Revisión de la literatura	13
2. Marco institucional	21
3. Estrategia empírica	27
<i>3.1. Estrategia de identificación</i>	27
<i>3.2. Datos</i>	31
Resultados	35
<i>4.1. El uso de contratos temporales</i>	35
<i>4.2. Pruebas de sensibilidad</i>	41
5. Conclusiones	53
Referencias bibliográficas	57
Anexos	61





## RESUMEN

Cuatro de cada cinco relaciones laborales en el sector formal de la economía peruana están amparadas en contratos temporales. Esta proporción es groseramente superior a la de cualquier país de la OECD y también bastante mayor a la de cualquiera de los países de nuestra región latinoamericana. El objeto de este estudio es elucidar el rol de la reforma laboral del año 2001 sobre estos resultados y estimar los efectos que esto ha tenido sobre variables asociadas al bienestar de los trabajadores. Se encuentra que la reforma ha reducido la probabilidad de tener un contrato por tiempo indefinido en el mercado laboral peruano. El impacto promedio en el corto plazo (hasta cinco años después de la reforma) es de una reducción de 50 por ciento en dicha probabilidad mientras que el impacto de largo plazo es de una caída de 80 por ciento. Esto significa que al año 2015 poco más de 900,000 empleos que hubieran sido a plazo indefinido en ausencia de la reforma se basaban en contratos temporales debido a la reforma. Estimaciones en base a ecuaciones de Mincer sugieren que esto se ha traducido en una pérdida de ingresos laborales de los trabajadores en el orden de los 6,100 millones de soles en el año 2015. Así, mismo 36,000 trabajadores se hubieran afiliado a un sindicato de no haberse dado la reforma. Los resultados llaman la atención sobre la urgencia de que el Tribunal Constitucional revise su posición sobre el mandato constitucional de “protección adecuada” frente al despido.

Palabras clave: protección del empleo, evaluación de impacto, reforma laboral.

**JEL codes:** K31, J63, C52

## INTRODUCCIÓN

La legislación peruana promueve las relaciones laborales de largo plazo. El instrumento principal en esta dirección es el contrato por tiempo indefinido. Toda relación laboral se presume amparada en un contrato de trabajo a plazo indefinido. En la relación laboral ideal, imaginada desde la normativa laboral peruana, el trabajador obtiene un empleo y lo mantiene de por vida. El empleador se asegura de que las habilidades del trabajador se mantengan actualizadas y, si cambios en las tecnologías de producción lo exigen, le corresponde invertir en desarrollarle nuevas habilidades. Un conjunto de restricciones y condiciones a la interrupción de la relación laboral están incorporadas para asegurar este fin. De acuerdo a la norma que regula el contrato de trabajo el despido individual se admite cuando existe “causa justa”, a saber, si el trabajador ha cometido una falta grave o ha perdido competencia en sus tareas. En ambos casos el empleador debe mostrar ante un juzgado la existencia de tal causa justa. En todos los otros casos, salvo en los que el despido es nulo, en los cuales resulta improcedente, involucra una indemnización pecuniaria, cuyo valor se estipula en función del tiempo que lleva el trabajador en el empleo, a razón de 1.5 remuneraciones por año trabajado con un tope de 12 remuneraciones, como única reparación.<sup>2</sup> Así es cómo la Ley ha recogido el principio constitucional de “adecuada protección frente al despido arbitrario”

---

2 Existe además la compensación por tiempo de servicios (CTS), que tiene como finalidad generar un ahorro previsional en una cuenta individual del trabajador, el acceso a cuyos

En efecto, hasta el año 2001 la interpretación de este precepto fue que debía compensarse al trabajador despedido a través de una indemnización. Dicho año el Tribunal Constitucional (TC) emitió un fallo que cuestionaba dicha interpretación y establecía una vía procesal alternativa para cumplir con el mandato de la Constitución. A través de esta vía el trabajador podía solicitar su reincorporación en el puesto de trabajo. Al momento la reposición se ha convertido en la vía preferente para resarcir al trabajador frente a un despido, siempre que éste así lo desee. Esta reforma constituye la principal reforma laboral de las últimas dos décadas.

No obstante este celo protector y la vocación por las relaciones laborales de largo plazo, la legislación también provee flexibilidad en el margen a través del uso de "contratos por modalidad", que, bajo diferentes denominaciones, funcionan en la práctica como contratos a plazo fijo o temporales. Estos contratos están sujetos a una duración máxima de cinco años, continuos o a través de sucesivas renovaciones. Paradójicamente, dada la preferencia de la legislación por el contrato por tiempo indefinido, los contratos a plazo fijo han devenido en el principal vehículo para las relaciones laborales. En el año 2015, este tipo de contrato amparaba al 72% de trabajadores con contrato, mientras que el contrato por tiempo indefinido apenas cubría apenas a 21% del mercado.

En este documento analizamos los efectos de la reforma del contrato impulsada por el TC sobre las decisiones de tipo de contrato usado en el mercado laboral y sus consecuencias sobre variables de bienestar de los trabajadores. Como mostramos más adelante, a partir

---

fondos está condicionado a la salida del empleo. Este fondo se acumula hasta llegar a las cinco remuneraciones, cualquier monto adicional es de libre disponibilidad. Para constituir este fondo individual el empleador debe abonar a esta cuenta media remuneración, o la parte proporcional correspondiente, cada seis meses, en mayo y noviembre.

del año 2001, año del referido viraje en la interpretación del mandato constitucional, se inicia una tendencia creciente en el uso de este tipo de contrato. Así, mientras que en el año 2000 el tipo de contrato más usado era aquél por tiempo indefinido, al año 2011 ya había sido desplazado de tal posición por el contrato a plazo fijo. Aquí buscamos establecer si existe un vínculo causal entre ambos eventos, a través de la implementación de una metodología que compara los escenarios pre- y post-reforma y controla por un conjunto de características individuales de los trabajadores así como del entorno económico. Usamos información del módulo de empleo de las encuestas de hogares así como datos administrativos del Tribunal Constitucional.

Este análisis es relevante pues el uso masivo de contratos temporales puede tener efectos nocivos tanto sobre el bienestar del trabajador como sobre la productividad al elevar la rotación laboral y desalentar la inversión en entrenamiento del trabajador específico a sus labores en la empresa. En efecto, la literatura internacional sugiere una asociación entre mayor protección del empleo a los contratos por tiempo indefinido, mayor uso de contratos temporales y pérdidas de productividad. Así, el celo protector de la legislación puede resultar, paradójicamente, en una mayor desprotección del trabajador, cuyo acceso a un contrato por tiempo indefinido se vuelve más improbable.

La conclusión central del estudio es que la reforma del 2001 es responsable por una reducción en la probabilidad de que un trabajador tenga un contrato por tiempo indefinido de 40 puntos porcentuales con relación al estado anterior a la reforma, lo que equivale a reducir esta probabilidad a un quinto de lo que era antes del fallo del TC. Esto significa que en ausencia de la reforma al año 2015 habrían habido entre 926,000 y 936,000 puestos de trabajo con contratos por tiempo indefinido más de los que hubieron. Como consecuencia de esto, se estima que los trabajadores dejaron de percibir durante dicho

alrededor de 6,100 millones de soles en ingresos. Sufrió también la tasa de sindicalización, puesto que aproximadamente 36,000 trabajadores dejaron de afiliarse a un sindicato debido a que no pudieron acceder a un contrato por tiempo indeterminado.

El documento se organiza de la siguiente manera. Sigue a esta Introducción, una revisión de la literatura relevante. En la sección 3 se describe el marco institucional y la reforma cuyos efectos son el foco de nuestro análisis. La sección 4 discute el enfoque metodológico para identificar los efectos. La sección 5 presenta los resultados del análisis mientras que en la sección 6 se discuten los resultados y presentan las conclusiones.

## 1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Los efectos de la protección del empleo han sido objeto central de estudio de la economía laboral en las últimas décadas. Desde el Derecho, la asimetría de poder en la relación laboral y la necesidad de velar por el lado débil de la relación, a saber los trabajadores, está en la base de la justificación para dicha protección. El argumento en contra se centra en que, en presencia de un solo tipo de contrato laboral, la protección desincentiva la contratación e incrementa el desempleo (Lazear, 1990; Autor 2006) o promueve la terciarización (Autor, 2003). Observando la situación europea, a inicios de la década pasada Blanchard y Landier (2002), concluían que hay evidencia sustancial de que la alta protección del empleo lleva a un mercado esclerótico (asociado a inferior productividad y menores niveles de bienestar), con bajas tasas de separación pero larga duración del desempleo. En las últimas dos décadas mucho análisis se ha enfocado en los efectos de potenciales soluciones a este problema, entre ellas la facilitación del uso de contratos temporales.

En efecto, el uso en paralelo de contratos permanentes y temporales ha recibido considerable atención en la literatura, especialmente en países de Europa donde las reformas han ido en el sentido de introducir o flexibilizar el uso de modalidades de contratación temporal. Esta ha sido una respuesta a las dificultades políticas de emprender una reforma más comprehensiva, que reduzca los costos de terminación de la relación laboral para todo tipo de contratos (St. Paul 2002). Aún cuando existen muchas particularidades nacionales en su regulación, críticamente, los



contratos temporales se distinguen de aquéllos por tiempo indefinido en que tienen costos de despido bajos o cero, mientras que en los últimos estos costos suelen ser considerables. En este contexto, el contrato temporal puede cumplir dos finalidades. En primer lugar, brinda flexibilidad necesaria a la empresa en un contexto de mercados cambiantes y shocks tecnológicos recurrentes. Por otro lado, puede ser un mecanismo de filtro (*screening*) de nuevos trabajadores en circunstancias en que la normativa provee periodos de prueba limitados; en cuyo caso se espera que el contrato sirva como un paso hacia un contrato permanente.

Los estudios teóricos sobre instituciones de protección del empleo y uso de contratos se concentran en modelar el comportamiento de empleados y empleadores en el marco de un mercado laboral dual donde coexisten contratos temporales y permanentes. Estos análisis se inscriben en una tradición de análisis de las dinámicas entre desempleo y empleo enfocada en la demanda de empleo bajo incertidumbre y con costos de ajuste (Nickel, 1987; Bertola, 1990; Bentolilla y Bertola, 1990), así como en los modelos de búsqueda de empleo (Mortensen y Pissarides, 1999; Pissarides 2000). Los estudios se orientan a explicar la coexistencia de estos dos tipos de contrato, su relación con el marco institucional y sus implicancias para diferentes variables del mercado laboral, desde el uso de cada tipo de contrato, la rotación de trabajadores (v.g., los flujos desde y hacia el desempleo y empleo) y los efectos sobre variables de bienestar de los trabajadores y de productividad de la empresa.

Blanchard y Landier (2002), por ejemplo, buscan entender el efecto de las instituciones y reformas parciales en el mercado laboral, específicamente referidos al efecto de los contratos temporales. Para hacerlo, proponen un modelo del mercado laboral en que shocks de productividad llevan a la separación de trabajadores y generación de nuevos contratos. La protección del empleo permanente se expresa en

costos de despido. Los costos de despido afectan la decisión de contratación y la negociación entre empleados y empleadores. Su análisis, con datos de jóvenes de Francia, sugiere que los efectos de este tipo de reformas parciales en el mercado laboral son negativos, generando excesiva rotación, al punto de contrarestar las ganancias de eficiencia ganadas por la mayor flexibilidad. Estos resultados sugieren que una reforma parcial es un sustituto muy pobre para una reforma más amplia que reduzca costos de despido para todos los tipos de contrato. A similares conclusiones llegan Cahuc y Postel-Vinay (2002) desarrollando un modelo de emparejamiento entre empresas y trabajadores.

Berton y Garibaldi (2012) y Cahuc et al. (2013) buscan explicar la coexistencia de los dos tipos de contrato. El primero modela un proceso de búsqueda de empleo caracterizado por opciones (*trade-offs*) para los empleadores, entre rapidez de la contratación, que implica ofrecer un contrato permanente, y flexibilidad para terminarlo, y los trabajadores, que tienen preferencia por la seguridad, y deben optar entre una probabilidad más baja de encontrar empleo permanente y una tasa de retención ex-post más alta. Utilizando datos longitudinales del mercado laboral italiano, encuentran que la probabilidad de conseguir un empleo temporal es, en efecto, mayor que la de conseguir un empleo permanente. Su estudio indica, entonces, que los contratos temporales reducen el tiempo de desempleo. Sin embargo, el efecto general sobre el bienestar no es claro, ya que también comprueban que los trabajadores con contratos permanentes reciben más capacitación.

Por su parte, Cahuc et al. (2013) se aparta del supuesto de cero costos de despido para los contratos temporales. Asumen, más realista-mente, argumentan los autores, que los contratos temporales se ejecutan hasta su fecha de término. La elección de un contrato temporal tiene que ver con la duración de las oportunidades de producción que la empresa quiere explotar, lo que resulta en una distribución entre contratos

temporales e indefinidos. Si los costos de despido son bajos, entonces todos los contratos son permanentes; si son altos se usarán contratos temporales para explotar oportunidades de producción de corta duración. En este contexto, alta protección del empleo induce alta rotación y menor duración de los empleos. Así, la protección del empleo afecta muy poco el empleo agregado, pero induce mucha sustitución de empleos permanentes por temporales. Cagesse y Cuñat (2008) y Cingano et al. (2010) introducen restricciones financieras en ese tipo de modelo y encuentran que la protección del empleo tiene efectos negativos sobre la productividad y que las dificultades financieras de las empresas exacerban esta relación a través del mayor uso de contratos temporales y menor inversión por trabajador, respectivamente.

En cuanto a los efectos sobre la rotación, Dolado et al. (2002) analizan la experiencia española con la flexibilización en la regulación del uso de contratos temporales en los 1980s y 1990s en relación a las predicciones de diversos modelos teóricos. Sus resultados muestran que el mayor uso de contratos temporales está asociado a una mayor rotación laboral y una menor duración del desempleo entre los trabajadores que acceden a este tipo de contratos. La reducción del costo de despido a través de los contratos temporales impulsa el crecimiento del empleo, pero reduce la inversión de las empresas en capital humano y eleva la dispersión de los salarios. Otros estudios proveen evidencia en la misma dirección que asocia uso de contratos temporales a menor productividad (Cingano et al., 2010; Basannini et al., 2009; Martin y Scarpetta, 2011; Hijzen et al., 2013). Por su lado, Boeri y Garibaldi (2007) subrayan los efectos transitorios de la flexibilización en el margen, dadas las limitaciones legales (v.g., costos de despido prohibitivos) para sustituir a trabajadores que ya tienen contratos por tiempo indefinido.

Un aspecto importante para evaluar los efectos de la contratación temporal sobre el bienestar de los trabajadores es en qué medida sirve

como un primer paso hacia un contrato permanente. Un estudio reciente que ha abordado esta pregunta es Faccini (2013), quien presenta evidencia para países europeos de altas tasas de transición de trabajadores con contratos temporales hacia permanentes y de reducción en las tasas de desempleo asociadas a regulaciones más flexibles con relación a la contratación temporal. Una característica clave que su modelo subraya es que la productividad de los trabajadores no es observable *ex-ante*. En este contexto, el contrato temporal sirve como instrumento para transparentar la productividad y adecuación del trabajador al puesto (*screening device*). Un resultado derivado de su análisis es que si el fin de un contrato temporal es el resultado de una mala concordancia entre trabajador y puesto de trabajo, entonces las ganancias en términos de bienestar social son considerables, al punto de revertir parte del efecto asociado a la protección de empleos permanentes. Booth et al. (2002), por su parte, utilizan datos del panel de encuesta de hogares de Inglaterra para comprobar si efectivamente los trabajos temporales son de menor calidad que los trabajos permanentes. Su caracterización es que los empleos temporales tienden a pagar menos, están asociados a un menor nivel de satisfacción laboral y ofrecen menos capacitación. Sin embargo, encuentran evidencia de que son un peldaño hacia contratos permanentes. Ichino et al. (2008) encuentran evidencia en la misma dirección con datos de dos regiones de Italia.

Boeri (2010) hace una amplia revisión de tres décadas de reformas en países europeos en el contexto de mercados laborales duales (*two-tier system*) con relación a diferentes políticas implementadas, incluyendo cambios en la protección del empleo. Concluye que la evidencia acumulada es bastante informativa sobre sus potenciales efectos. Una primera observación importante es que la protección del empleo ha tendido a declinar entre 1985 y 2008. Sin embargo, cuatro de cada cinco reformas han tendido a incrementar las asimetrías entre los regímenes

de contratos por tiempo indefinido y a plazo fijo, dado que se flexibilizó el uso de contratos temporales en un contexto de aumento de la protección para los que ya tenían un contrato por tiempo indefinido. En este contexto, el costo de la protección del empleo está correlacionado positivamente con la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos, un aumento de la rotación laboral en contratos temporales superior a la reducción en la rotación de contratos permanentes, y una reducción de las transiciones desde contratos temporales hacia permanentes, ya que se eleva el nivel de productividad que justifica la transición. Un avance importante que subraya el autor ha sido pasar de estudios que comparan diferentes países a otros que explotan la naturaleza de las reformas en un determinado país para inferir relaciones causales sobre las variables del mercado laboral. Nuestro estudio se inscribe en esta dirección.

En efecto, la línea de investigación más relacionada a nuestro estudio es la que usa las reformas como experimentos naturales para identificar sus efectos sobre variables claves del mercado laboral. En esta dirección, Hijzen, Mondauto y Scarpetta (2013) han explotado la variación en la regulación de protección del empleo en Italia alrededor del umbral de 15 trabajadores por empresa para identificar sus efectos sobre la rotación de trabajadores.<sup>3</sup> A través de un diseño de regresión discontinua (*regression discontinuity design*) con datos de un panel de empresas muestran que la mayor protección del empleo en las empresas más grandes incrementa la rotación de trabajadores y, por esta vía, reduce, antes que aumentar, la seguridad de los trabajadores en sus empleos. El incremento en la rotación está a su vez asociado al mayor uso de contratos temporales. Un efecto adicional que identifican es la reducción en la productividad. Esta misma discontinuidad alrededor

---

3 Por lo demás, Italia tiene legislación bastante similar a la del Perú actual, en el sentido de que el trabajador escoge si quiere ser repuesto o recibir indemnización pecuniaria.

de las empresas con 15 trabajadores es explotada por Kugler y Pica (2008) para analizar la reforma italiana de 1990, que elevó los costos de terminación para las empresas pequeñas sin tocar los de las empresas más grandes. Usando un diseño de diferencias en diferencias con datos de la seguridad social, encuentran que, como la mayor parte de modelos teóricos predice, el aumento de los costos de terminación reduce los flujos tanto de entrada como de salida del empleo permanente. Autor et al. (2006) presentan hallazgos similares para Estado Unidos luego de la introducción de normas de protección del empleo.

Otro estudio en esta línea es el de Centeno y Novo (2009), quienes miden el efecto de un incremento en la protección laboral en los contratos permanentes sobre la rotación en Portugal, aprovechando la implementación de una reforma en esta dirección que afectó solamente a empresas entre 11 y 20 trabajadores. Utilizando una metodología de doble diferencias, los autores encuentran que el incremento en la protección genera un efecto sustitución entre contratos a plazo fijo y contratos por tiempo indefinido en las empresas afectadas: se crean más puestos de trabajo a plazo fijo y por lo tanto se incrementa la rotación de trabajadores. Capellari et al. (2012), por su parte, explotan variaciones en la implementación de reformas para facilitar el uso de dos tipos de contratos (a plazo fijo y de aprendizaje) entre regiones y sectores de la economía italiana para evaluar sus efectos sobre los flujos en el mercado laboral, el empleo y la productividad, encontrando que las reformas tuvieron efectos distintos. La reforma de contratos de aprendizaje fue efectiva en motivar el uso de este tipo de contrato y permitió sustituir personal externo con aprendices, lo que eventualmente redundó en mayor productividad. La reforma de contratos a plazo fijo tuvo los efectos opuestos, induciendo sustitución hacia trabajadores externos y reduciendo la productividad, aparentemente porque su redacción fue imprecisa y dejaba mucho espacio a la interpretación de los jueces.

De la revisión de la literatura, algunos hechos quedan bien establecidos. En primer lugar, si bien los efectos de la protección del empleo sobre los stocks (v.g., tasa de desempleo) son ambiguos o muy pequeños, los efectos sobre los flujos (entradas y salidas del empleo y desempleo) son importantes. En un contexto de dualidad contractual, mientras más estrictas las normas de protección del empleo en contratos por tiempo indefinido, mayor el uso de los contratos a plazo fijo. Esto, a su vez, ocasiona una reducción en la duración de los empleos y un incremento en la rotación. Así mismo, se reduce el rol de los contratos temporales como puerta de entrada hacia contratos por tiempo indefinido. Finalmente, los efectos de la protección del empleo sobre la productividad son negativos: se reprime la reasignación de los trabajadores, por un lado, y las empresas tienden a invertir menos en la capacitación de los trabajadores, por otro lado. No contamos, sin embargo, con evidencia empírica para América Latina, donde la tradición legal es imponer costos significativos a la terminación de los contratos laborales. Contribuir a llenar este vacío es el propósito de este estudio.

## 2. MARCO INSTITUCIONAL

Los contratos a plazo fijo están contemplados en la legislación peruana al menos desde 1970. Estos contratos contaban con los beneficios laborales establecidos por la ley, pero no acarreaban la estabilidad laboral de los trabajadores con contratos permanentes. El D. Ley N° 18138 de dicho año indicaba que dichos contratos sólo podían celebrarse si así lo exigía la naturaleza accidental o temporal del servicio. A pesar de sus ventajas, contaron con un uso inicial limitado, debido a las restricciones que fueron impuestas a su aplicación. Estos contratos estaban sujetos a la aprobación del Ministerio de Trabajo, que debía verificar que las firmas efectivamente estuvieran empleando este mecanismo para los fines estipulados por la ley. La duración máxima del empleo bajo este tipo de contratos se limitaba a dos años.

A comienzos de la década de 1990, en medio de la mayor crisis económica del último siglo y de la aplicación de un programa de estabilización macroeconómica, se introdujo una primera importante reforma en la regulación de este tipo de contratos, a través de la Resolución Ministerial 430-90-TR, eliminándose el requisito de aprobación del Ministerio de Trabajo. Así, la función del ministerio de Trabajo en este tema pasó a ser la de registrarlos, además de continuar estando en su potestad realizar inspecciones para vigilar el correcto uso de las modalidades contractuales. Es, sin embargo, el D. Leg. 728, Ley de Fomento del Empleo, de 1991, el que incrementa las posibilidades del empleo a plazo fijo, instaurando nuevas modalidades como el contrato



por obra o por inicio de actividad. Así mismo, amplía su duración máxima a tres años. Posteriormente, con la Ley 26513 de 1995 su uso máximo fue prolongado a cinco años.

Al presente, la regulación vigente del contrato laboral en el sector privado se encuentra recogida en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. Leg. 728), aprobado el año 1997, cuyo origen es la citada norma de 1991. El Art. 4 de dicha norma establece que el contrato laboral es, por defecto, por tiempo indeterminado, pero que puede celebrarse sujeto a modalidad, bajo los requisitos que estipula la Ley. Las condiciones que justifican un contrato temporal son amplias: necesidades de mercado o mayor producción de la empresa, o la naturaleza temporal o accidental de los servicios que se contratan (Art. 53). Se consideran tres tipos de contrato temporal--por inicio de actividad, por necesidades de mercado o por reconversión empresarial--; tres de naturaleza accidental: ocasional, de suplencia o de emergencia; y, además, contratos por obra o servicio. En la práctica, el grueso de contratos sujetos a modalidad son temporales o por obra o servicio determinado.

### *Terminación del contrato laboral y protección del empleo*

La misma norma regula la terminación del contrato en cada caso. Para los contratos temporales el vencimiento del plazo extingue el contrato mientras que para los contratos por obra la terminación de la obra o servicio o, en ambos casos, el cumplimiento de la condición resolutoria. En el caso del contrato por tiempo indefinido, el contrato individual puede finalizar por: fallecimiento del trabajador o del empleador, si este es una persona natural; invalidez absoluta permanente, jubilación o renuncia del trabajador; mutuo disenso entre trabajador y empleador; y

por despido, siempre que exista “causa justa” debidamente comprobada ante un juez y bajo las condiciones determinadas por la Ley.

La causa justa puede estar relacionada a la capacidad o a la conducta del trabajador, en ambos casos corresponde al empleador la carga de la prueba. Se consideran causas justas relacionadas a la capacidad del trabajador: el detrimento de su salud física o mental “o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas”; el rendimiento deficiente en relación a su capacidad o al rendimiento de trabajadores en puestos similares; y la negativa de pasar por un examen cuando lo exige la Ley. Relacionadas a la conducta del trabajador, son causa justa la comisión de falta grave, la condena por delito doloso y la inhabilitación por juez o Autoridad Administrativa por tres meses o más. El despido es nulo cuando tiene por causa la afiliación del trabajador a un sindicato o la representación de trabajadores, la discriminación por sexo, raza, opinión o religión y el embarazo.

El despido requiere cierto procedimiento administrativo: se debe notificacr por escrito al trabajador y brindarle un plazo de 6 días para que responda a los cargos en el caso de causas relacionadas a conducta y de 30 días para que muestre su capacidad, de ser esta la razón del despido. En ambos casos, el despido no obliga a pago de indemnización alguna. Si no se expresa o muestra causa (el así llamado despido arbitrario), procede el pago de una indemnización equivalente a 1.5 remuneraciones mensuales por cada año de servicios hasta un máximo de doce (12) remuneraciones. De declararse fundada una demanda de nulidad de despido corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido. Corresponde al empleador la decisión de pagar la indemnización o convencer al juez laboral de la existencia de una “causa justa”.

En suma, la normativa laboral permite el uso de contratos sujetos a modalidad bajo condiciones bastante amplias. El costo de terminar

una relación laboral en el caso de este tipo de contratos es cero si el contrato llega a su término o 1.5 remuneraciones por mes no trabajado en caso sea finalizado prematuramente. Esto significa que en la práctica el plazo del contrato es cierto, puesto que el costo de esperar a su finalización es inferior al de terminarlo antes, incluso si el trabajador es separado de sus funciones.<sup>4</sup> Tampoco existen restricciones al número de renovaciones de los contratos siempre que los plazos no sobrepasen en conjunto los cinco años. En el caso del contrato por tiempo indefinido, la norma específica establece la indemnización como la vía de protección al trabajador “como única reparación frente al daño sufrido” (D. Leg. 728, Art. 34) en caso de un despido “arbitrario”. El monto de la indemnización es función de la antigüedad del trabajador en la empresa, a razón de 1.5 remuneraciones por año trabajado, con un tope de 12 remuneraciones. La regulación ya establece entonces una brecha en la protección del empleo entre estas dos formas contractuales: indemnización de hasta 12 remuneraciones mensuales para los contratos por tiempo indefinido, cero para los contratos temporales.

### *La reforma del 2001: la sentencia del TC STC-1124-2001-AA*

La sentencia emitida por el TC en el año 2001 con relación a la procedencia de una reposición constituye una reforma sustancial de la regulación descrita. Dicha sentencia inaugura un régimen adicional de reparación ante un despido “arbitrario”, de carácter procesal, a través del amparo constitucional. El objeto de esta vía es “reponer las cosas

---

4 Esto es diferente en gran parte de Europa, donde los contratos temporales no pueden finalizarse antes de la fecha estipulada, salvo casos excepcionales (Cahuc et al., 2013). Excepciones son España y Portugal, donde los procedimientos de terminación son los mismos que para los contratos por tiempo indefinido.

al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional” (STC 00976-2001-AA), esto es, devolver al trabajador a su puesto de trabajo. Este tipo de reparación procede en los casos ya tipificados en el D. Leg. 728 como despido nulo, pero, adicionalmente en los así llamados despidos incausados o fraudulentos. Un despido es incausado cuando no se le comunica al trabajador la causa del despido; fraudulento cuando “con ánimo perverso y auspiciado por el engaño”, como reza la sentencia, se despide al trabajador en base a hechos falsos o no verificables o se le imputa faltas que la ley no contempla.

Antes del 2001, la posición del TC respecto a los despidos arbitrarios era que no había lugar a reposición, puesto que la Ley era clara en que la vía de reparación era la indemnización.<sup>5</sup> Sin embargo, en el 2001 dicha posición cambió, con la sentencia STC 1124-2001-AA en el caso de la acción de amparo presentada por el sindicato de trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A. La sentencia del TC se basa en que los despidos sin expresión de causa son lesivos a la Constitución en tanto que violan el derecho al trabajo y, por lo tanto, dan lugar a la reposición del trabajador a su centro laboral. Se invalida así el Art. 34 del D. Leg. 728. En el 2002, en la sentencia STC 00976-2001-AA el TC desarrolla más detalladamente su argumentación y aborda críticas a su fallo anterior. Estos fallos determinan un punto de quiebre, a partir del cual los despidos “arbitrarios” son considerados inconstitucionales. En este contexto, el trabajador, dependiendo de las características del caso, tiene la opción de elegir la vía de reparación sustantiva, indemnización a través de un juzgado laboral, o la procesal, readmisión en el puesto a través del Tribunal Constitucional. Un cambio también importante es que no hay más decisión en manos del empleador.

El carácter de jurisprudencia vinculante de esta sentencia trajo como consecuencia un notable incremento en el número de procesos

---

5 Ver, por ejemplo, la sentencia STC 1052-1997-AA, citada por Toyama (2000: 16).

de amparo presentados ante el TC en materia de despidos. En esta dirección, ha habido dos intentos de limitar la carga procesal de dicho tribunal y derivar a instancias ordinarias este tipo de caso. El primero en el año 2005 (STC 0206-2005-AA) sigue a la emisión del Código Procesal Constitucional y busca implementar el principio de que no proceden demandas constitucionales “cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado”. Así, se dejan a la vía del amparo los casos que involucran despidos nulos mientras que actos de hostilidad al trabajador o impugnaciones de despido que involucren hechos materia de controversia son excluidos. El año 2015, luego de un explosivo crecimiento del número de casos presentados en los últimos cinco años, hay un nuevo intento de limitar la vía del amparo, esta vez más exitoso, a través de establecer criterios para definir cuando una vía ordinaria es “igualmente satisfactoria”. La consecuencia de estos fallos fue la facilitación de los reclamos de reposición a través de la justicia laboral ordinaria.

La sentencia del TC del año 2001, mejor sistematizada un año después con la sentencia STC 00976-2001-AA, constituye la reforma más importante al marco regulatorio del contrato laboral en el Perú de las últimas dos décadas. Conceptualmente, en términos del tema que nos ocupa, su efecto inmediato es ampliar la brecha del costo de la protección del empleo entre el contrato por tiempo indefinido y el contrato temporal. Reintroducir la reposición, como la misma sustentación del fallo lo hace claro, es equivalente a declarar inválido el Art. 34 del D. Leg. 728. Es el propósito de este estudio establecer los efectos de dicha reforma.

### 3. ESTRATEGIA EMPÍRICA

En esta sección se describe lo relacionado a la metodología utilizada para medir el efecto de la la reforma laboral del 2001, sobre el uso de contratos temporales. En primer lugar, se describe la estrategia econométrica para estimar el efecto. Luego, se describen los datos utilizados para las estimaciones.

#### *3.1. Estrategia de identificación*

Al igual que en las investigaciones empíricas referidas en la revisión de la literatura, nuestro estudio aprovecha un cambio inesperado en la legislación peruana como un experimento natural para la identificación de los efectos de la norma. Uno de los supuestos claves para una adecuada identificación es que el cambio no fue anticipado. En este sentido, la reinterpretación de la constitucionalidad del Artículo 34 del D. Leg. 728, y su sentenciada inaplicabilidad, fue producto de un fallo emitido por el Tribunal Constitucional que marcó un giro en su posición anterior. Como argumentamos en la sección anterior, dicha sentencia del año 2001 fue la primera en cuestionar dicho artículo y en ampliar los supuestos de reposición en base a una reinterpretación del derecho al trabajo, como sustento para la implementación de una nueva vía para cuestionar un despido (Blancas, 2002). Este giro fue inesperado. De hecho, si observamos el número de casos relacionados

a despidos admitidos por el TC en los años previos a esta sentencia no se observa una tendencia creciente; tampoco observamos una tendencia previa creciente en la variable presuntamente impactada, a saber, la proporción de contratos temporales, que, si algo, parece seguir una tendencia ligeramente declinante.

A diferencia de reformas en otros países, la sentencia emitida por el TC no discrimina por tamaño o tipo de empresa. Por lo tanto, las resoluciones de los casos producto de la reinterpretación tampoco lo hacen.<sup>6</sup> Al aplicar para todo trabajador, resulta inviable definir un adecuado grupo de control que, desempeñándose en el mismo mercado laboral, no haya sido afectado por la norma. Al no contar con un grupo de control que naturalmente se desprenda del proceso normativo y su implementación, la estrategia involucra comparar la situación antes de la reforma, con la situación post-reforma, controlando por un conjunto de variables de la economía y el mercado laboral que presumiblemente han cambiado de un periodo a otro y que podrían confundir los efectos de la intervención.

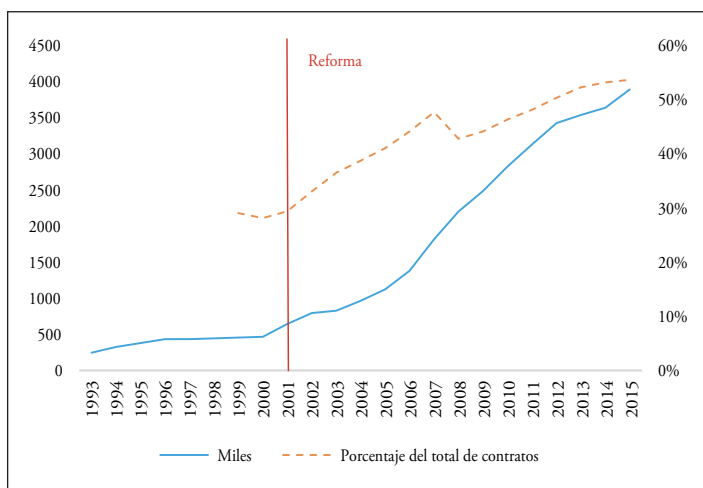
La identificación de los efectos de la norma sobre el uso de contratos temporales también recae en comprobar que el incremento del uso de contratos temporales no es una simple continuación de una tendencia que se venía dando desde periodos anteriores. El creciente uso de contratos temporales nos es único del Perú y se puede observar en diferentes países tanto de la región como de Europa desde mediados de los 1980s. Sin embargo, los niveles actuales de contratos de este tipo en Perú se encuentran muy por encima de los de países vecinos y casi cualquier otro país. Esto se puede observar gráficamente utilizando datos administrativos del Ministerio de Trabajo. El siguiente gráfico muestra

---

6 Como lo dispone la Primera de las Disposiciones Generales de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional: "Los Jueces y Tribunales interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional en todo tipo de procesos." (Ley N 26435).

el número de contratos a plazo fijo registrados por el Ministerio entre 1993 y 2015, en el que claramente se pueden distinguir dos tendencias diferentes, antes y a partir del 2001.<sup>7</sup>

**Gráfico 1**  
**Contratos a plazo fijo en miles y porcentajes**



Fuente: Anuarios estadísticos del Ministerio de Trabajo 1993-2015.

Nota: La fuente no provee datos del total de contratos antes de 1999.

Elaboración propia.

La hipótesis que se plantea es que la reforma laboral del 2001 causó un fuerte crecimiento en el uso de contratos temporales y, por tanto, una reducción en la probabilidad de acceder a un contrato por tiempo indefinido. Para probar esta hipótesis recurrimos a una estrategia empírica en dos partes. En primer lugar, estimamos la probabilidad de obtener un contrato permanente mediante una estimación *probit*.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Esta fuente es la que provee la serie más larga de contratos temporales. En la medida en que las empresas están obligadas a reportar sus contratos temporales al Ministerio de Trabajo, si algún sesgo tienen debe ser por un potencial subreporte.

<sup>8</sup> El modelo de estimación *probit* utiliza la función de probabilidad acumulada normal.



$$\Pr(y_i = 1 \mid X_i, Ley_i, M_i) = F(\beta' X_i, \alpha Ley_i, M_i) \quad (1)$$

Donde  $y$  es una variable binaria que toma el valor de 1 si el tipo de contrato es permanente y 0 si es temporal o de cualquier otro tipo.  $X$  es una matriz de características individuales tanto personales como laborales, que incluye nivel educativo, género, edad, si la persona trabaja en Lima, el sector económico al que pertenece y el tamaño de la empresa en la que trabaja.  $Ley$  es una variable binaria que toma el valor de 1 si el año en el que se inició el tipo de contrato fue después del cambio en la ley y 0 si el año de inicio fue anterior al cambio. Finalmente,  $M$  es una matriz de características macroeconómicas, como el crecimiento del PBI sectorial y variación en las exportaciones no tradicionales.

En segundo lugar, predecimos la probabilidad de obtener un contrato permanente para ambos momentos del tiempo: antes y después de la reinterpretación de la ley. La diferencia de las probabilidades predichas constituye el efecto de interés (*Dif*).

$$Dif = \widehat{\Pr}(y_i = 1 \mid Ley_i = 1) - \widehat{\Pr}(y_i = 1 \mid Ley_i = 0) \quad (2)$$

Para poner a prueba la solidez de los resultados se implementa un ejercicio complementario de análisis de sensibilidad de los resultados. Éste consiste en correr el modelo para distintos subgrupos de la muestra y corroborar si el efecto es consistente entre ellos. Así, en primer lugar, se estima el efecto de la reforma en sectores para descartar que el incremento en la preferencia por contratos temporales respecto a permanentes sea el efecto del crecimiento de un sector más intensivo en el uso de contratos temporales. Se estima también el efecto para distintos tamaños de empresas. Esto también para descartar que la heterogeneidad de preferencias por contratos temporales por tamaño de empresa sea lo que cause el crecimiento de contratos temporales. El procedimiento del ejercicio se describe en la siguiente ecuación:

$$Dif_{sensibilidad} = \widehat{Pr}(y_i = 1 | Ley_i = 1, x_t = \bar{x}_i) - \widehat{Pr}(y_i = 1 | Ley_i = 0, x_t = \bar{x}_i) \quad (3)$$

Donde el resultado del ejercicio de sensibilidad ( $Dif_{sensibilidad}$ ) es la diferencia entre la probabilidad predicha de obtener un contrato por tiempo indefinido dada alguna característica  $x_i$  fija antes y después de la reforma.

Finalmente, se presentan los resultados de dos ejercicios adicionales. El primero se orienta a identificar heterogeneidades en los efectos de la reforma entre diferentes grupos de trabajadores, definidos por variables sociodemográficas observables: género, nivel educativo, edad. Para esto se aplica la ecuación (3), donde el efecto marginal de la reforma para un determinado grupo se calcula como la diferencia entre la probabilidad de tener un contrato por tiempo indefinido predicha para cierto perfil antes y después de la reforma. En el segundo ejercicio queremos extender el análisis para medir efectos sobre variables clave del bienestar de los trabajadores, tales como ingresos y sindicalización. Para esto, usamos tanto las estimaciones hechas como otras específicas a las variables de interés.

### 3.2. Datos

Una particularidad adicional de nuestro enfoque en relación a la literatura es que usamos datos de encuestas de hogares. En efecto, el grueso de la literatura empírica discutida se basa en información de bases de datos de empresas y trabajadores de carácter longitudinal. Lamentablemente, en el Perú este tipo de información, aunque se recoge regularmente, no está disponible para la investigación. En ausencia de este tipo de datos, lo que tenemos en Perú son los módulos de empleo de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), donde los trabajadores

reportan datos sobre las características de su relación laboral, incluyendo el tipo de contrato bajo el cual se desempeñan. Juntar estos datos nos permite hacer comparaciones para todo el mercado laboral formal antes y después de la reforma.<sup>9</sup> Puesto que entre un periodo y otro han ocurrido cambios significativos, usamos un conjunto de variables de control para hacer la comparación lo más estricta posible como detallamos a continuación.

Los datos utilizados provienen de dos fuentes: (i) Encuesta Nacional de Hogares (ENAH, 2004 – 2015 y 1997 – 2001), (ii) datos administrativos del Tribunal Constitucional.

La primera fuente ofrece datos a nivel de individuo de condiciones de empleo e ingresos. La ENAH es una encuesta que permite conocer indicadores sobre pobreza, bienestar y condiciones de vida del hogar. Se realiza en el ámbito nacional, tanto urbano como rural. Se trabaja con una muestra probabilística, de áreas, estratificada, multietápica e independiente en cada uno de los 24 departamentos de estudio. Recoge información de alrededor de 30 mil viviendas al año, de manera continua desde el año 1997. De esta encuesta obtenemos datos de características demográficas de los individuos, información sobre la fecha de inicio de su contrato (que sirve para determinar si se inició antes o después de la reforma) y el tipo de contrato bajo el cual laboran (variable de resultado).<sup>10</sup> Lamentablemente, la información sobre el tipo de contrato no se encuentra disponible entre los años 2002 y 2004, años

---

9 Existen paneles anuales de la ENAH en dos momentos del tiempo: del 2007 al 2011 y del 2011 al 2014. Lamentablemente, estas encuestas no cruzan la reforma y por lo tanto no sirven para el propósito de esta investigación.

10 La ejecución de la encuesta ha sido siempre responsabilidad del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), aunque entre 1997-2001 el módulo de empleo era encargado por el Ministerio de Trabajo y se le denominaba Encuesta de Niveles de Empleo (ENIVE). Bajo esta denominación es que se encuentran las bases de datos en la página web del INEI. En adelante nos referimos a ella como ENAH-ENIVE.

en que no se administró esta pregunta, por lo que tenemos un vacío de información sobre el uso de contratos para estos años.

La segunda fuente utilizada proviene del Tribunal Constitucional. Este órgano publica información mensual de los casos iniciados y los casos resueltos bajo sus procesos. Los datos relevantes para este estudio son el número de casos que se abren por año sobre despidos y reposición en el empleo y el número de estos casos que se cierran por año. Estos datos administrativos son recolectados de manera manual de la página web oficial de dicho órgano.



## 4. RESULTADOS

Comenzamos la presentación de los resultados mostrando información descriptiva sobre la evolución en el uso de contratos temporales y permanentes. Seguidamente, exponemos los resultados de la estimación de diferencias utilizando tres horizontes temporales de referencia. Luego presentamos los resultados de los análisis de sensibilidad. Luego presentamos los efectos estimados de la reforma para grupos específicos de la población. Cerramos la sección con un análisis de los efectos de la reforma sobre dos variables claves para el bienestar de los trabajadores, remuneraciones y sindicalización.

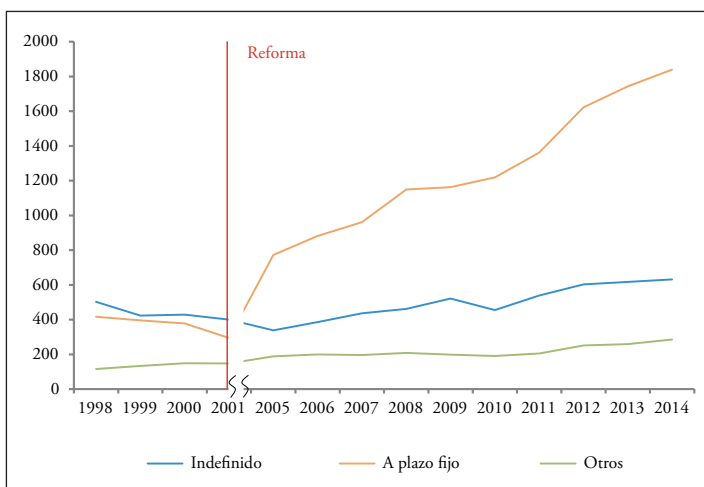
### *4.1. El uso de contratos temporales*

Para motivar el análisis presentamos la evolución en el uso de contratos temporales y permanentes. El siguiente Gráfico 2 muestra esta evolución en el Perú entre 1997 y 2015. Como se puede observar, a inicios de la década pasada se produjo un importante cambio con relación al uso de diferentes tipos de contratos.<sup>11</sup> A fines de la década de 1990, prevalecía el uso de los contratos por tiempo indefinido; a partir del año 2001 la tendencia se invierte y son los contratos temporales los

---

11 La interrupción en el gráfico se explica porque no se cuenta con datos para el periodo 2002-2004, ya que la pregunta no se incluyó en las encuestas de hogares de dichos años. A pesar de este salto, las tendencias aparecen muy claras.

**Gráfico 2**  
**Evolución del número de contratos por tipo: 1998-2015**  
*(miles de contratos)*



Nota: No hay datos de contratos por tipo entre los años 2002 y 2004 porque la encuesta no recoge la información para esos años.

Fuente: ENAHO-ENIVE 1998-2001; 2005-2015

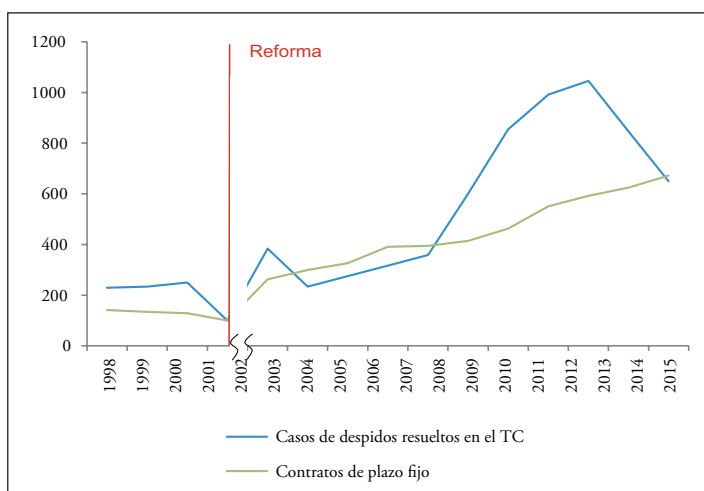
Elaboración propia.

que comienzan a prevalecer por sobre los contratos de tiempo indefinido. En la actualidad, entre los trabajadores que tienen contrato, tres cuartos trabajan con un contrato temporal (a plazo fijo) u otras formas de contrato (mucho menos frecuentes). Comparada con otros países, de la región y a nivel internacional, esta proporción es elevada. Según reportes de Eurostats (*European Statistics*), el promedio de contratos temporales en Europa al 2016 era de 14%. Algunos países se desvían del promedio, como Polonia, España y Portugal, con alrededor de 25% de empleos temporales. En América Latina, el panorama no es muy distinto, salvo algunas excepciones. Según un estudio de la OIT, con datos actualizados hasta el 2013, la proporción de empleos temporales en el sector formal es de 3% en Argentina, 1% en Brasil y 19% en

Chile. El país que más se acerca relativamente al nuestro es Ecuador, donde proporción de contratos temporales en el sector formal es 27% (Maurizio, 2016).<sup>12</sup>

¿Qué impulsa este crecimiento? La tendencia creciente en el uso de contratos temporales se puede observar a nivel mundial (Cazes y de Laiglesia, 2014). Sin embargo, Perú lleva un crecimiento más acelerado, pareciendo tender a un mercado casi enteramente conformado por contratos temporales. ¿La reforma laboral puede ser la responsable de esta expansión desproporcionada de contratos temporales? Una primera

**Gráfico 3**  
**índices de variación para contratos temporales**  
**y casos en Tribunal Constitucional: 1998-2015**



Nota: Índice de variación considerando el valor en el 2001 como base (2001=100). No hay datos de contratos temporales entre los años 2002 y 2004 porque la encuesta no recoge la información para esos años.

Fuente: Enaho-ENIVE 1998-2001; 2005-2015 y Tribunal Constitucional. Elaboración propia.

12 Los datos son calculados en base a las encuestas de hogares de cada país hasta el 2013. Para este año, el estimado de empleos temporales en el sector formal que obtienen de Perú es de 58%. Valor que coincide con los datos expuestos en el Gráfico 2.



evidencia de la relación entre el uso de contratos temporales y la reforma laboral impulsada por el TC puede apreciarse en el Gráfico 3. Este gráfico muestra la evolución de los contratos temporales y el número de casos relacionados a despidos/reposición vistos por el TC. Como se puede observar, las curvas siguen una tendencia similar. En efecto, la correlación simple entre las dos series es significativa y el coeficiente es de 0.85. Es difícil argumentar que en este caso la correlación va del número de contratos hacia el número de fallos, sin embargo, es posible que variables omitidas tengan que ver con el creciente uso de los contratos temporales. Por lo tanto, establecer la causalidad de la reforma laboral impulsada por el TC hacia el uso de contratos temporales requiere de una estimación que controle adecuadamente por otras variables relevantes. A continuación abordamos esta tarea.

### *Resultados econométricos*

A continuación, utilizamos la metodología de diferencias desarrollada en la sección anterior para analizar el impacto causal de la reforma sobre la probabilidad de tener un contrato permanente. Las estimaciones muestran la diferencia entre las probabilidades de tener este tipo de contrato durante el periodo previo a la reforma del año 2001 y el periodo posterior. Además, nos interesa observar si esta diferencia ha perdurado en todo el periodo post-reforma. De acuerdo a la literatura, el efecto de reformas de la protección del empleo vía la facilitación del uso de contratos temporales es más importante durante el periodo inmediatamente posterior a la reforma, lo que los autores denominan “efecto luna de miel”--“honeymoon effect” (Boeri y Garibaldi, 2007). Los gráficos recién analizados parecen indicar que éste no es el caso para el mercado laboral peruano. Sin embargo, tratamos de confirmar

estas observaciones en nuestras estimaciones. Para hacerlo, comparamos el periodo pre-reforma contra tres diferentes periodos que presentamos a continuación:

- Corto plazo: periodo entre 2004 y 2008
- Largo plazo: para el periodo del 2009 a 2015
- Años 2014 y 2015

**Tabla 1**  
**Perú urbano:Efectos de la reforma sobre contratos permanentes por horizonte temporal**

	Obs.	Media antes de la reforma	Efecto (puntos porcentuales)	Efecto (variación porcentual)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Contrato indefinido: Corto plazo	14,556	0.444	-0.252*** (0.011)	-57%
Contrato indefinido: Largo plazo	17,921	0.452	-0.350*** (0.010)	-77%
Contrato indefinido: Años 2014-2015	13,209	0.434	-0.341*** (0.015)	-79%

Nota: \*\*\* significativo al 1%, \*\* significativo al 5%, \* significativo al 10%. Errores estándares en paréntesis. Cada fila representa una estimación por separado. Coeficientes reportados en la columna (3) y (4) son efectos marginales de estimación probit. Columna (1) reporta las observaciones utilizadas en cada estimación que incluye las observaciones para el periodo pre-reforma y las observaciones del horizonte temporal estudiado. Columna (2) reporta la probabilidad estimada de tener un contrato indefinido en el periodo pre-reforma para cada subgrupo. Se controla por nivel educativo, género, edad, lugar de trabajo, dominio geográfico, variación en exportaciones, crecimiento del PBI, sector de la economía, tamaño de la empresa y efectos fijos de años. Se estimaron diferentes versiones de esta regresión p.ej. excluyendo el sector agricultura. Sin embargo, los resultados son cualitativamente idénticos.

La Tabla 1 reporta los efectos marginales de la reforma sobre la probabilidad de tener un empleo permanente en cada uno de los periodos elegidos. Además, presentamos en la primera columna las probabilidades iniciales de tener un empleo permanente, es decir la probabilidad en el período pre-reforma. Esto porque nos interesa contextualizar el efecto respecto a su situación inicial. Más aún, para entender la magnitud del efecto reportamos en la tercera columna qué porcentaje de la probabilidad inicial de tener un empleo permanente ha cambiado como respuesta a la reforma, en cada periodo.

Los resultados muestran que el incremento en la protección del empleo tiene un efecto negativo sobre el uso de contratos permanentes. La probabilidad de tener un contrato de tiempo indeterminado se reduce en cualquiera de los tres periodos analizados. Nuestros estimados sobre son significativos en todos los casos. El efecto de corto plazo es de 25 puntos porcentuales. Así, la probabilidad de tener un contrato a plazo indeterminado se redujo a la mitad (-57%) como producto de la reforma. Interesantemente, la reforma del 2001 tuvo mayores efectos en el largo plazo, desde el 2009 en adelante; cuando el efecto es de 35 puntos porcentuales. Éste se mantuvo entre el 2014 y el 2015 cerca de los 34 puntos porcentuales. Así, como consecuencia de la reforma la probabilidad de tener un contrato por tiempo indeterminado se ha reducido a un quinto de lo que era antes de la reforma.<sup>13</sup>

En general, los resultados sugieren que el impacto de la reforma se hace más pronunciado a lo largo del tiempo. A diferencia de lo predicho en el modelo de Boeri y Garibaldi (2007), el efecto en el mercado laboral peruano no se disipa en el tiempo; por el contrario, se hace más fuerte. Esto sugiere que la reforma puede estar induciendo cambios no

---

13 En el Anexo 2 se puede encontrar los resultados completos de la regresión. Las variables de control tienen los signos esperados y son consistentes a través de los diferentes periodos de referencia.

solamente en la estrategia de contratación, sino también en la selección de actividades de la empresa. En la medida en que la contratación por tiempo indefinido se hace más onerosa, las empresas pueden optar por actividades que puedan realizarse eficientemente en escenarios de alta rotación de personal; esto es, actividades poco intensivas en capital humano específico a la empresa. De ser este el caso, las consecuencias para la evolución de la productividad son muy negativas.

#### *4.2. Pruebas de sensibilidad*

En el análisis anterior controlamos por efectos fijos de industria y tamaño de empresa, así como otros controles para aislar el efecto de la reforma. Para probar la consistencia de nuestros resultados, recurrimos a un análisis adicional diferenciado por estas dos características (industria y tamaño de empresa) que podrían ser sospechosas de sesgar los resultados. Por ejemplo, independientemente del efecto de la reforma, el crecimiento del empleo podría haber estado sesgado hacia sectores que tienen una alta propensión a utilizar contratos a plazo fijo. De ser este el caso, deberíamos encontrar que los efectos están concentrados en aquellos sectores con alta propensión a usar contratos a plazo fijo. De manera equivalente, uno también podría pensar que empresas más pequeñas (grandes) tengan una tendencia mayor a usar contratos temporales y que a su vez, estas empresas hayan tendido a crecer más rápido que las empresas más grandes (pequeñas).

Para probar la sensibilidad de los resultados entre sectores de actividad, estimamos los efectos de la reforma en cuatro sectores de la economía que, en conjunto, representan más de tres cuartas partes del empleo asalariado privado amparado en un contrato: manufactura, construcción, comercio y servicios. La siguiente tabla (Tabla 2) presenta

Tabla 2  
Perú urbano: Efectos de la reforma sobre contratos permanentes por horizonte temporal,  
según sector ocupacional

	Manufactura			Construcción			Comercio			Servicios		
	Media antes de la reforma	Efecto (puntos porcentuales)	Efecto (variación porcentual)	Media antes de la reforma	Efecto (puntos porcentuales)	Efecto (variación porcentual)	Media antes de la reforma	Efecto (puntos porcentuales)	Efecto (variación porcentual)	Media antes de la reforma	Efecto (puntos porcentuales)	Efecto (variación porcentual)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Corto plazo	0.500	-0.281*** (0.024)	-56%	0.279	-0.187*** (0.020)	-67%	0.471	-0.278*** (0.029)	-59%	0.401	-0.216*** (0.023)	-54%
Largo plazo	0.514	-0.412*** (0.020)	-80%	0.326	-0.274*** (0.023)	-84%	0.462	-0.326*** (0.032)	-71%	0.413	-0.325*** (0.021)	-79%
Años 2014 - 2015	0.503	-0.407*** (0.035)	-81%	0.248	-0.209*** (0.026)	-84%	0.441	-0.235*** (0.062)	-53%	0.404	-0.343*** (0.027)	-85%

Nota: \*\*\* significativo al 1%, \*\* significativo al 5%, \* significativo al 10%. Errores estándares en paréntesis. Coeficientes reportados en la columna (2), (3), (5), (6), (8), (9), (11) y (12) son efectos marginales de estimación probit para cada horizonte temporal y sector. Columnas (1), (4), (7) y (10) reportan la probabilidad estimada de tener un contrato indefinido en el periodo pre-reforma para cada subgrupo. Se controla por nivel educativo, género, edad, lugar de trabajo, dominio geográfico, variación en exportaciones, crecimiento del PIB, sector de la economía, tamaño de la empresa y efectos fijos de años.

**Tabla 3**  
**Perú urbano: Efectos de la reforma sobre contratos permanentes por horizonte temporal, según tamaño de la empresa**

	10 o menos			Entre 11 y 100			Más de 100		
	Media antes de la reforma	Efecto (puntos porcentuales)	Efecto (variación porcentual)	Media antes de la reforma	Efecto (puntos porcentuales)	Efecto (variación porcentual)	Media antes de la reforma	Efecto (puntos porcentuales)	Efecto (variación porcentual)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Corto plazo	0.392	-0.233*** (0.025)	-59%	0.375	-0.214*** (0.018)	-57%	0.497	-0.265*** (0.016)	-53%
Largo plazo	0.377	-0.240*** (0.029)	-64%	0.376	-0.289*** (0.018)	-77%	0.509	-0.400*** (0.014)	-79%
Años 2014 - 2015	0.374	-0.199*** (0.056)	-53%	0.356	-0.247*** (0.032)	-69%	0.494	-0.411*** (0.020)	-83%

*Nota:* \*\*\* significativo al 1%, \*\* significativo al 5%, \* significativo al 10%. Errores estándares en paréntesis. Coeficientes reportados en la columna (2), (3), (5), (6), (8) y (9) son efectos marginales de estimación probit para cada horizonte temporal y tamaño de empresa. Columnas (1), (4) y (7) reportan las probabilidades estimadas de tener contratos indefinidos para el periodo pre-reforma para cada subgrupo. Se controla por nivel educativo, género, edad, lugar de trabajo, dominio geográfico, variación en exportaciones, crecimiento del PBI, sector de la economía, tamaño de la empresa y efectos fijos de años.

los resultados de este ejercicio. Los coeficientes muestran una notable estabilidad a lo largo de los cuatro sectores. En efecto, los efectos para los diferentes sectores se mantienen dentro de un rango limitado y son muy similares a los hallados en las estimaciones con toda la muestra. Así, los efectos de largo plazo están entre -79 y -84 por ciento para Manufactura, Construcción y Servicios, y -71 por ciento para Comercio.

De manera análoga, para poner a prueba la idea de un potencial sesgo proveniente del crecimiento diferenciado de segmentos empresariales, estimamos los efectos de la reforma para tres categorías de tamaño de empresa: pequeñas, de 10 o menos trabajadores; medianas, empresas con más de 10 y hasta 100 trabajadores; y grandes, con más de 100 trabajadores. En la Tabla 3 presentamos los resultados de las estimaciones. Al igual que para los diferentes sectores, los efectos de la reforma van en la misma dirección a lo largo de las tres categorías de empresas. Así, el efecto de largo plazo varía entre -64 y -79 por ciento para los diferentes segmentos de empresas. Como se puede observar, los efectos para empresa medianas y grandes son prácticamente idénticos (-78 por ciento) mientras que el efecto es ligeramente menor entre empresas más pequeñas.

Como se ha presentado, la caída en la probabilidad de tener un contrato permanente cruza todos los sectores. Esto niega la hipótesis de que los efectos pueden explicarse por cambios en la importancia relativa de sectores más o menos intensivos en el uso de contratos temporales. También encontramos resultados en la misma dirección respecto al tamaño de empresa. Así, se niega también la hipótesis de que los efectos puedan venir de un mayor crecimiento de empresas, que por su tamaño, sean más intensivas en mano de obra temporal. De esta manera concluimos que los efectos identificados son atribuibles a la reforma laboral y no a cambios en la estructura de la economía.

**Tabla 4**  
**Probabilidades estimadas y efecto para el periodo 2014-2015,**  
**según grupo específico**

	Probabilidad antes de la reforma	Probabilidad después de la reforma	Efecto (puntos porcentuales)	Efecto (variación porcentual)
	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Género</b>				
Mujeres	0.427	0.061	-0.365	-86%
Varones	0.425	0.061	-0.364	-86%
<b>Lugar de trabajo</b>				
Lima	0.546	0.107	-0.439	-80%
Fuera de Lima	0.371	0.046	-0.325	-88%
<b>Nivel educativo</b>				
Secundaria incompleta o menos	0.357	0.043	-0.315	-88%
Secundaria completa	0.408	0.056	-0.352	-86%
Superior no univ. incompleta	0.384	0.049	-0.335	-87%
Superior no univ. completa	0.483	0.081	-0.402	-83%
Superior univ. incompleta	0.417	0.059	-0.358	-86%
Superior univ. completa	0.477	0.079	-0.398	-84%
Post-grado universitario	0.576	0.122	-0.454	-79%
<b>Grupo etareo</b>				
17-25	0.243	0.020	-0.222	-92%
26-35	0.347	0.040	-0.306	-88%
36-45	0.470	0.077	-0.393	-84%
46-55	0.596	0.134	-0.462	-78%
56-65	0.713	0.215	-0.498	-70%

Nota: Coeficientes reportados en la columna (2) y (3) son efectos marginales de estimación probit. Columna (1) reporta la probabilidad estimada de tener contratos indefinidos para el periodo pre-reforma para cada subgrupo y la columna (2) hace lo mismo para el periodo pos-reforma. Se controla por nivel educativo, género, edad, dominio geográfico, variación en exportaciones, crecimiento del PBI, sector de la economía, tamaño de la empresa y año de encuesta.



### *Efectos sobre grupos específicos*

Los efectos identificados son promedios sobre una población heterogénea. Un ejercicio adicional que implementamos es analizar si diferentes segmentos de la población trabajadora se son afectados de manera diferenciada por la reforma laboral. Nos interesa saber, en particular, si la reforma tiene efectos heterogéneos a lo largo de las siguientes categorías: género, localización (Lima versus fuera de Lima), educación y edad. La Tabla 4 resume los resultados del ejercicio. Es importante recalcar que estos resultados no necesariamente implican un efecto causal de la reforma. El ejercicio muestra cómo sería la probabilidad de tener un empleo permanente si se fijara cualquiera de las características analizadas, por ejemplo, mujer o fuera de Lima.

Observamos que para todos los grupos de trabajadores la probabilidad ha sufrido una caída drástica. Grupos que antes era muy probable que tengan un contrato de tiempo indefinido ahora tienen una probabilidad menor al 20%. En otros grupos, si bien la caída no es de las más grandes, es muy significativa. Para trabajadores que tienen un nivel educativo de secundaria incompleta o menos, la probabilidad de tener un contrato indeterminado cae en 31 puntos porcentuales, pasando de una haber tenido una probabilidad de 36 por ciento antes de la reforma a una casi nula de 4 por ciento.

En general, los grupos más perjudicados son aquellos que ya tenían menor probabilidad de estar empleados bajo un contrato por tiempo indefinido. Si nos enfocamos en las variables de nivel educativo y edad, son los más jóvenes y los menos educados los más afectados por la reforma, estos es, dos de los grupos más vulnerables en el mercado laboral. La diferencia más extrema al interior de los grupos se ve en el grupo etario. Para el subgrupo de jóvenes entre 17 y 25 años, la reforma reduce su probabilidad de tener un empleo permanente en

22 puntos porcentuales. Inicialmente, la probabilidad de este grupo era de 24%, lo que los lleva a una probabilidad de 2%. El subgrupo de adultos mayores entre 56 y 65 años de edad, la reforma reduce 50 puntos porcentuales su probabilidad de tener un contrato permanente, pasando de una probabilidad de 71% en el periodo pre-reforma a una de 21% en el periodo pos-reforma.

Como observamos en la primera estimación, son aquellos que tienen un mayor nivel educativo, pertenecen a un grupo de edad más avanzado, y trabajan en lima, los que tienen más probabilidades de tener este tipo de contrato. El aumento en el castigo podría deberse a que los subgrupos opuestos tienen probabilidades pre-reforma relativamente bajas, por lo que la reducción tiene un límite; en cambio, para grupos más propensos a este tipo de contrato la probabilidad puede reducirse en mayor magnitud.

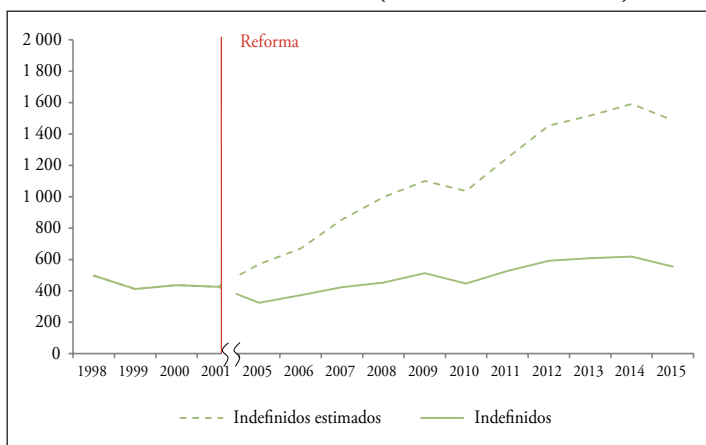
### *Efectos sobre el bienestar*

Como hemos mostrado la reforma ha tenido efectos perversos sobre la seguridad laboral de los trabajadores peruanos. Hay una pérdida importante en la probabilidad de tener un contrato de tiempo indefinido para todos los trabajadores asalariados, pero esta no es la única variable afectada por la reforma. En esta sub-sección nos enfocamos en dos indicadores del bienestar de los trabajadores, remuneraciones y sindicalización.

Para estimar el efecto de la reforma sobre estas variables, usamos el mismo modelo con el que identificamos el efecto de la reforma sobre la probabilidad de tener un contrato por tiempo indefinido, usando datos para todo el periodo 1998-2015. Un primer paso consiste en usar los coeficientes de esta regresión para predecir la distribución de

## Gráfico 4

### Contratos indefinidos (miles de contratos)

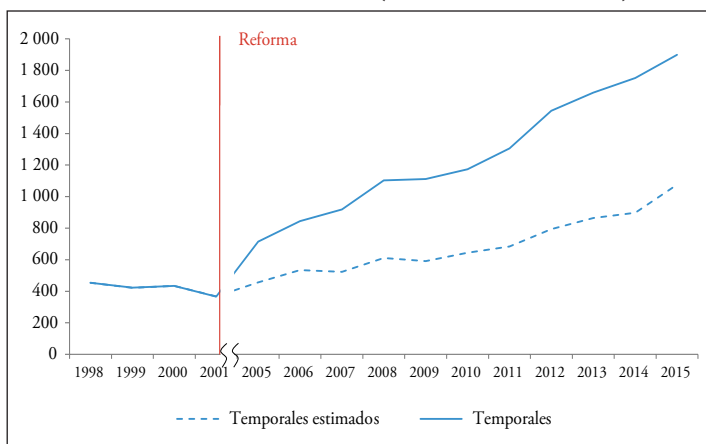


Nota: No hay datos de contratos entre los años 2002 y 2004 porque la encuesta no recoge la información para esos años.

Fuente: ENAHO-ENIVE 1998-2001; 2005-2015

Elaboración propia.

### Contratos indefinidos (miles de contratos)



Nota: No hay datos de contratos entre los años 2002 y 2004 porque la encuesta no recoge la información para esos años.

Fuente: ENAHO-ENIVE 1998-2001; 2005-2015

Elaboración propia.

contratos por tipo. Para hallar el número de contratos por tiempo indefinido y temporales de este escenario, multiplicamos la distribución estimada por el número total de contratos. El Gráfico 4 presenta los resultados de este ejercicio, donde las líneas punteadas representan la trayectoria que hubiesen seguido los dos tipos de contrato de no haber ocurrido reforma.

El número estimado de contratos por tiempo indefinido que se habrían creado en el año 2015 en ausencia de la reforma es de alrededor de 1,4 millones contratos (más precisamente, entre 1'492,236 y 1'481,667), mientras el número actual de contratos de este tipo generados fue de 0,5 millones contratos de tiempo indeterminado (más precisamente, 555,395). Es decir, la reforma generó una sustitución de entre 936,841 y 926,272 contratos de tiempo indeterminado por temporales.

El tipo de contrato del trabajador puede tener consecuencias importantes sobre el salario percibido. De una comparación sencilla entre los dos tipos de contrato, se observa que la brecha salarial es grande: en el año 2015 un trabajador con contrato de tiempo indeterminado ganaba el doble que uno con contrato temporal. Sin embargo, esta brecha esconde diferencias en atributos característicos de ambos tipos de trabajadores. Para mostrar cuál es el efecto real sobre el nivel de salarios debemos controlar por estas características (educación, edad, sexo, entre otras).

Así, en base a ecuaciones de Mincer realizamos una estimación de las brechas en salarios para los trabajadores que tienen un contrato indefinido contra los que tienen otro tipo de contrato, controlando por diferentes variables. Los cálculos están condicionados a estar empleado y tener un contrato. Elaboramos este cálculo para dos periodos: el periodo pre-reforma y el periodo 2014-2015. De esta manera, observamos si la importancia del tipo de contrato ha variado como consecuen-

cia de la reforma. Los resultados de estas estimaciones se encuentran en el Anexo 3.

Nuestros resultados indican que en ambos periodos el tipo de contrato es un determinante del salario del trabajador y que la diferencia entre periodos no es muy grande. En el periodo pre-reforma un trabajador bajo contrato temporal tenía un castigo salarial equivalente a un tercio de su salario con relación a otro de idénticas características observables que tenía un contrato indeterminado. En el periodo 2014-2015, la relación es similar, aunque el castigo al contrato temporal se ha reducido: un trabajador bajo contrato temporal percibía 29% menos salario que otro trabajador idéntico a él, pero con un contrato por tiempo indefinido.

Estos datos nos permiten obtener la pérdida total de ingresos salariales de los trabajadores que en vez de tener un contrato permanente tiene un contrato temporal. Si para el 2015, tener un contrato temporal versus uno permanente significaba una diferencia de 33.3% del salario y además sabemos que en promedio un trabajador con contrato temporal recibe S/. 1651 (US\$500) mensuales y uno con contrato permanente recibe S/. 2201 (US\$ 667) mensuales, entonces en promedio los trabajadores que actualmente tienen contrato temporal pero hubieran tenido contrato indefinido de no ser por la reforma hubieran recibido un salario mayor en S/. 550 (US\$ 167). Por lo tanto, la pérdida total de los trabajadores por la reforma – pérdida por trabajador multiplicado por el total de empleos que se sustituyeron - ha sido de entre S/. 515 millones (US\$ 156 millones) y S/. 509 millones (US\$ 154 millones). Estos son los costos de pérdida de ingresos salariales mensuales que ha significado la reforma para los trabajadores peruanos. Así, la pérdida de ingresos para los trabajadores suma alrededor de 6,100 millones de soles.

Igualmente afectada ha sido la probabilidad de un trabajador formal de estar afiliado a un sindicatos. En efecto, pertenecer a un sindicato

depende críticamente de tener un contrato por tiempo indefinido. En el Anexo 4 se presenta la regresión de determinantes de afiliación a un sindicato. Tener un contrato temporal reduce la probabilidad de afiliación en 4 puntos porcentuales, lo que representa más de la mitad de la tasa de afiliación estimada a partir de los datos de la encuesta de hogares. Esto significa que alrededor de 36,000 trabajadores dejaron de afiliarse a un sindicatos por causa de la reforma.



## 5. CONCLUSIONES

Cuatro de cada cinco relaciones laborales en el sector formal de la economía peruana están amparadas en contratos temporales. Esta proporción es groseramente superior a la de cualquier país de la OECD, organización de la que aspiramos ser parte, y también bastante mayor a la de cualquiera de los países de nuestra región latinoamericana. Esto tiene potenciales consecuencias sobre el bienestar inmediato de los trabajadores, afectando la seguridad de sus empleos, y también mediano, a través de sus efectos sobre la productividad de las empresas en que se desempeñan. Si bien el uso de contratos temporales en el mercado laboral peruano no es nuevo, ha tenido un ascenso vertiginoso a partir de la década pasada. El objeto de este estudio ha sido elucidar el rol de la reforma laboral del año 2001 sobre estos resultados y estimar los efectos que esto ha tenido sobre variables asociadas al bienestar de los trabajadores.

Los hallazgos centrales del estudio son tres. En primer lugar, encontramos que la reforma del 2001 implementada por el Tribunal Constitucional ha causado una severa reducción en la probabilidad de tener un contrato por tiempo indefinido para cualquier trabajador en el mercado laboral peruano. El impacto promedio en el corto plazo (hasta cinco años después de la reforma) es de una reducción de 50 por ciento en dicha probabilidad mientras que el impacto de largo plazo es de una caída de 80 por ciento. Esto significa que al año 2015 poco más de 900,000 empleos a plazo indefinido se habían convertido en temporales debido a la reforma.



En segundo lugar, en contraste con la experiencia internacional con la flexibilización del uso de contratos temporales, que resultó en efectos de corto plazo mayores a los de largo plazo, en este caso la reforma ha tenido efectos de largo plazo mayores a los de corto plazo, conforme los juzgados laborales implementaban las nuevas reglas en relación a la terminación de contratos laborales por tiempo indefinido. Esto es, la naturaleza de los efectos de la flexibilización en el margen parece sustancialmente diferente de la rigidización en el margen. En tercer lugar, los efectos son fuertes independientemente de las características de los trabajadores o empresas, aún cuando lo son más para trabajadores vulnerables como jóvenes o aquéllos de bajo nivel educativo. Finalmente, los efectos indirectos sobre variables asociadas al bienestar de los trabajadores son negativos y cuantiosos. De acuerdo a nuestros estimados, debido a la reforma los trabajadores asalariados formales del Perú dejaron de percibir ingresos en el orden de los 6,100 millones de soles en el año 2015. Así mismo, 36,000 trabajadores dejaron de afiliarse a un sindicato por la misma causa.

Esta reforma es un ejemplo más de la larga tradición de políticas públicas plenas de buenas intenciones y vacías de atención a la evidencia. La reforma se instauró con el objetivo de incrementar la protección de los trabajadores, pero terminó teniendo el efecto contrario: los trabajadores están hoy en día menos protegidos debido a la reforma. Si la idea es que las normas sirvan a la sociedad, se debe pensar seriamente en revisar esta reforma que claramente tiene efectos negativos sobre el bienestar de los trabajadores y el desarrollo productivo de la nación.

Una interpretación facilista de estos resultados, consistente con el espíritu paternalista que domina mucha de la discusión de temas laborales, puede resultar en una condena a los contratos temporales. Estos, sin embargo, ya existían antes de la reforma analizada y por lo tanto son parte del escenario contra el cual se evalúa los efectos de la reforma.

La solución, por tanto, no va por la vía de impedir el uso de contratos temporales, lo que podría resultar en más puestos de trabajo informales o menor empleo. El nuevo esfuerzo de reforma debe, por el contrario, partir de la realidad del mercado laboral, donde la movilidad, motivada por la búsqueda de la adecuación entre trabajador y puesto de trabajo, es central para el logro de mayores niveles de productividad y bienestar para los trabajadores. Se necesita un sistema que provea flexibilidad, despenalice el despido y proteja a los trabajadores y no a los empleos. En este contexto, es importante tener en cuenta el estado de la discusión en los países desarrollados, de los que aspiramos a ser parte, y que se enfoca en cómo reemplazar regímenes laborales duales, donde un tipo de contrato provee extensa protección mientras que el otro provee muy poca o ninguna, por un sistema con un solo tipo de contrato en el que la protección sea razonable y progresiva. Elementos de este régimen incluyen un periodo de prueba más largo y un sistema de apoyo a la búsqueda de empleo y, donde es necesario, re-entrenamiento para los trabajadores. Los resultados hallados en esta investigación dejan en evidencia que es necesario un cambio en el sistema actual y éste parte por un ejercicio de reflexión y debate sobre la base de la mejor evidencia en torno a cómo mejorar el bienestar de los trabajadores peruanos.

Finalmente, los resultados muestran claramente los riesgos de la implementación de políticas sin consideración de la evidencia sobre sus potenciales efectos. La decisión del TC, que establece una política pública con relación a la terminación del contrato laboral, está sustentada en aspectos exclusivamente doctrinarios. Sus consecuencias negativas sobre el bienestar de los trabajadores, sin embargo, dejan poco espacio para dudas sobre su indeseabilidad en términos del bienestar de la sociedad.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autor, D. H. (2003), "Outsourcing at will: The contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing", *Journal of labor economics*, 21(1), 1-42.
- Autor, D. H., Donohue III, J. J., & Schwab, S. J. (2006), "The costs of wrongful-discharge laws", *The Review of Economics and Statistics*, 88(2), 211-231.
- Bassanini, A., Nunziata, L., & Venn, D. (2009), "Job protection legislation and productivity growth in OECD countries", *Economic Policy*, 24(58), 349-402.
- Bentolila, S., & Bertola, G. (1990), "Firing costs and labour demand: how bad is eurosclerosis?", *The Review of Economic Studies*, 57(3), 381-402.
- Bertola, G. (1990), "Job security, employment and wages", *European Economic Review*, 34(4), 851-879.
- Berton, F., & Garibaldi, P. (2012), "Workers and firms sorting into temporary jobs", *The Economic Journal*, 122(562).
- Blanchard, O., & Landier, A. (2002), "The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France", *The Economic Journal*, 112(480).
- Boeri, T., & Garibaldi, P. (2007), "Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect?", *The Economic Journal*, 117(521).

- Boeri, T. (2010), "Institutional reforms in European labour markets", *Handbook of Labour Economics*, 4, 1173-236.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002), "Temporary jobs: stepping stones or dead ends?", *The Economic Journal*, 112(480).
- Caggese, A., & Cuñat, V. (2008), "Financing constraints and fixed-term employment contracts", *The Economic Journal*, 118(533), 2013-2046.
- Cahuc, P., & Postel-Vinay, F. (2002), "Temporary jobs, employment protection and labor market performance", *Labour economics*, 9(1), 63-91.
- Cahuc, P., Carcillo, S., Rinne, U., & Zimmermann, K. F. (2013), "Youth unemployment in old Europe: the polar cases of France and Germany", *IZA Journal of European Labor Studies*, 2(1), 18.
- Cappellari, L., Dell'Aringa, C., & Leonardi, M. (2012), "Temporary employment, job flows and productivity: A tale of two reforms", *The Economic Journal*, 122(562).
- Cazes, S., & de Laiglesia, J. R. (2014), "Temporary contracts, labour market segmentation and wage inequality", *International Labor Organization, Geneva*.
- Centeno, L., Centeno, M., & Novo, Á. A. (2009), "Evaluating job-search programs for old and young individuals: Heterogeneous impact on unemployment duration", *Labour Economics*, 16(1), 12-25.
- Cingano, F., Leonardi, M., Messina, J., & Pica, G. (2010), "The effects of employment protection legislation and financial market imperfections on investment: evidence from a firm-level panel of EU countries", *Economic Policy*, 25(61), 117-163.
- Dolado, J. J., García-Serrano, C., & Jimeno, J. F. (2002), "Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain", *The Economic Journal*, 112(480).

- Eurostats (European Statistics). 2017. European Comission: Temporary employment in the EU. En: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170502-1>
- Faccini, R. (2014), "Reassessing labour market reforms: Temporary contracts as a screening device", *The Economic Journal*, 124(575), 167-200.
- Hijzen, A. & Mondauto, L. and Scarpetta, S. (2013), "The Perverse Effects of Job-Security Provisions on Job Security in Italy: Results from a Regression Discontinuity Design", IZA Discussion Paper No. 7594.
- Ichino, A., Mealli, F., & Nannicini, T. (2008), "From temporary help jobs to permanent employment: What can we learn from matching estimators and their sensitivity?", *Journal of Applied Econometrics*, 23(3), 305-327.
- Kugler, A., & Pica, G. (2008), "Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform", *Labour Economics*, 15(1), 78-95.
- Lazear, E. P. (1990), "Job security provisions and employment", *The Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 699-726.
- Martin, J. P., & Scarpetta, S. (2012), "Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity", *De Economist*, 160(2), 89-116.
- Maurizio, R. 2016. "Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial". OIT, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo (76).
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1999), "New developments in models of search in the labor market", *Handbook of labor economics*, 3, 2567-2627.

- Nickell, S. J. (1987), "Dynamic models of labour demand", *Handbook of labor economics*, 1, 473-522.
- Pissarides, C. A. (2000). "Equilibrium unemployment theory", MIT press.
- Saint-Paul, G. (2004). "Macroeconomic Fluctuations and the Timing of Labour-Market Reform. In: *Structural Reform and Economic Policy* (pp. 119-129). Palgrave Macmillan UK.
- Toyama, J. (2002). "La ampliación de los supuestos de reposición tras la sentencia del Tribunal Consititucional en el caso 'Telefónica'". *Gaceta Jurídica*.

ANEXOS



## Anexo 1

## Estadísticas descriptivas de las variables

	Periodo pre-reforma (1997-2001)					Periodo post-reforma (2004-2015)				
	Obs. (1)	Media (2)	Desv. Est. (3)	Min. (4)	Max. (5)	Obs. (6)	Media (7)	Desv. Est. (8)	Min. (9)	Max. (10)
Contrato indefinido (Si=1)	8614	0.405	0.491	0	1	49198	0.237	0.426	0	1
Nivel educativo	8614	3.237	1.823	1	6	49193	3.563	1.816	1	7
Educación secundaria incompleta o menos	8614	0.182	0.386	0	1	49198	0.125	0.331	0	1
Educación secundaria completa	8614	0.327	0.469	0	1	49198	0.284	0.451	0	1
Educación superior no universitaria incompleta	8614	0.056	0.229	0	1	49198	0.073	0.260	0	1
Educación superior no universitaria completa	8614	0.149	0.356	0	1	49198	0.193	0.395	0	1
Educación superior universitaria incompleta	8614	0.080	0.272	0	1	49198	0.099	0.299	0	1
Educación superior universitaria completa	8614	0.206	0.404	0	1	49198	0.194	0.396	0	1
Grado post-grado universitario	8614	0.000	0.000	0	0	49198	0.030	0.172	0	1
Género	8614	0.277	0.448	0	1	49198	0.332	0.471	0	1
Edad	8614	35.234	11.371	14	91	49198	35.791	11.897	14	89
Lima/Fuera de Lima (Lima=1)	8614	0.306	0.461	0	1	49198	0.355	0.478	0	1
Variación de las exportaciones no tradicionales	8572	0.118	0.188	0	1	49163	0.129	0.162	0	1
Crecimiento del PBI	8572	3.221	4.501	-12	12	49163	5.206	3.312	-12	12
Empleo en el sector manufactura	8614	0.215	0.411	0	1	49198	0.198	0.398	0	1
Empleo en el sector construcción	8614	0.204	0.403	0	1	49198	0.162	0.369	0	1
Empleo en el sector comercio	8614	0.156	0.363	0	1	49198	0.169	0.375	0	1
Empleo en el sector transporte	8614	0.102	0.302	0	1	49198	0.119	0.324	0	1
Empleo en el sector servicios	8614	0.202	0.401	0	1	49198	0.222	0.416	0	1
Tamaño de empresa (1=Menos de 10 trab.   2=Entre 10 y 100   3=Más de 100)	8602	2.325	0.761	1	3	49198	2.38	0.732	1	3
Número de trabajadores de la empresa en la que trabaja	7020	478.903	1086.734	2	9000	46571	660.46	1308.315	2	9700

Nota: El empleo considerado aquí es empleo con contrato. La división está hecha por años de encuesta, a diferencia de las regresiones que son hechas por año de contrato.

Fuente: ENAHO-ENIVE 1998-2001; 2005-2015.

Elaboración propia

## Anexo 2

## Perú urbano: Efectos de la reforma sobre contratos permanentes por horizonte temporal

	Probabilidad de contrato permanente		
	Corto Plazo (1)	Largo Plazo (2)	Años 2014-15 (3)
Reforma	-0.252*** (0.011)		
Reforma		-0.350*** (0.010)	
Reforma			-0.341*** (0.015)
Secundaria completa	0.042*** (0.011)	0.031*** (0.009)	0.041*** (0.011)
Superior no universitaria incompleta	0.028 (0.017)	0.002 (0.015)	0.022 (0.019)
Superior no universitaria completa	0.100*** (0.013)	0.083*** (0.011)	0.101*** (0.014)
Superior universitaria incompleta	0.062*** (0.016)	0.054*** (0.013)	0.048*** (0.017)
Superior universitaria completa	0.100*** (0.013)	0.095*** (0.011)	0.096*** (0.013)
Post-grado universitario	0.196*** (0.033)	0.138*** (0.029)	0.175*** (0.039)
Sexo (mujeres=1)	0.006 (0.0087)	-0.004 (0.007)	0.001 (0.009)
Edad	0.010*** (0.000)	0.008*** (0.000)	0.010*** (0.000)
Exportaciones	0.102*** (0.022)	0.081*** (0.018)	0.090*** (0.022)
Crecimiento PBI	-0.004*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	-0.004*** (0.001)
Controles adicionales			
Sectores de la economía	Sí	Sí	Sí
Tamaño de la empresa	Sí	Sí	Sí
Dominio Geográfico	Sí	Sí	Sí
Años	Sí	Sí	Sí
Observaciones	14,556	17,921	13,209

Nota: \*\*\* significativo al 1%, \*\* significativo al 5%, \* significativo al 10%. Errores estándares en paréntesis. Coeficientes reportados en la columna son efectos marginales de estimación probit para cada horizonte temporal.

## Anexo 3

**Determinantes del salario, según periodo**

	Logaritmo de salario	
	Periodo pre-reforma (1)	Periodo 2014-2015 (2)
<b>Contratos Temporales</b>	<b>-0.333***</b> <b>(0.014)</b>	<b>-0.283***</b> <b>(0.019)</b>
Años de educación	-0.033*** (0.008)	-0.064*** (0.009)
Años de educación al cuadrado	0.005*** (0.000)	0.007*** (0.000)
Tiempo en el empleo	0.022*** (0.002)	0.023*** (0.003)
Tiempo en el empleo al cuadrado	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
Género (Mujer=1)	-0.338*** (0.011)	-0.336*** (0.018)
Constante	7.281*** (0.048)	6.480*** (0.052)
Observaciones	11,159	7,048
R2	0.307	0.284

Nota: \*\*\* significativo al 1%, \*\* significativo al 5%, \* significativo al 10%.  
 Errores estándares en paréntesis. La muestra se ha limitado a  
 trabajadores que laboran 30 horas o más y tienen un salario positivo.  
 Coeficientes reportados en la columna son cambios porcentuales en el  
 salario.

Anexo 4  
**Determinantes de sindicalización**

	Probabilidad de estar sindicalizado (1)
Tiene contrato temporal	-0.039*** (0.000)
Educación	
Secundaria completa	-0.018*** (0.000)
Superior no universitaria incomplet	-0.054*** (0.001)
Superior no universitaria completa	-0.026*** (0.000)
Superior universitaria incompleta	-0.002*** (0.001)
Superior universitaria completa	-0.049*** (0.000)
Experiencia	0.003*** (0.000)
Sectores de la economía	
Minería	0.036*** (0.001)
Manufactura	-0.021*** (0.001)
Construccion	-0.024*** (0.001)
Comercio	-0.063*** (0.001)
Transporte	-0.043*** (0.001)
Servicios	-0.035*** (0.001)
Edad	0.001*** (0.000)
Trabaja con 100 trabajadores o menos	-0.093*** (0.000)
Observaciones	4,991

Nota: \*\*\* significativo al 1%, \*\* significativo al 5%, \* significativo al 10%. Errores estándares en paréntesis. Las preguntas referidas a afiliación sindical, sólo se hicieron en las encuestas de ENAHO tercer trimestre 1998-2001 (periodo pre-reforma). Por esto la muestra para esta estimación sólo incluye observaciones del periodo pre-reforma. Coeficientes reportados en la columna son puntos porcentuales de la probabilidad de estar sindicalizado.

Los efectos desprotectores de la protección del empleo:  
el impacto de la reforma del contrato laboral del 2001

se terminó de editar en el  
mes de noviembre del 2017.